ЯК ПРАЦАВАЦЬ У БЕЛАРУСІ.
ШТО ТРЭБА ВЕДАЦЬ КОЖНАМУ.



ADUKACYJA.INFO



ПРЫЁМ НА ПРАЦУ.

Вы ўладкаваліся на працу і, здаецца, можна радавацца, працаваць і штомесяц атрымліваць заробак. Але варта быць уважлівым пры ўладкаванні, каб не патрапіць на працу да несумленнага працадаўцы, ці атрымаць нямала праблем у сітуацыі, калі вы вырашыце змяніць працу.

Заканадаўства дазваляе прымаць на працу асоб, што дасягнулі 16-гадовага ўзросту. З пісьмовага дазволу аднаго з бацькоў на работу для выканання лёккай працы, якая не наносіць урон здароў'ю і не парушае навучальнага працэса на працу могуць прымацца асобы з 14-гадовага ўзросту.

Якія дакументы патрэбныя?

Пры ўладкаванні на працу неабходна прадставіць наступныя дакументы:

- пашпарт ці іншы дакумент які пацвярджае асобу; дакументы воінскага ўліку (для ваеннаабавязаных асоб, што падлягаюць прызыву на ваенную службу);
- працоўную кніжку, за выключэннем тых, хто ўпершыню паступае на працу і на сумяшчальніцтва;
- дыплом ці іншы дакумент аб адукацыіі, прафесійнай падрыхтоўцы, які пацвярджае права на выкананне вызначанага віда работ;
- накіраванне на працу за кошт брані для асобных катэгорый работнікаў;
- заключэнне медыка-рэабілітацыйнай камісіі (МРЭК) аб стане здароў'я (для інвалідаў);
- дэкларацыю аб даходах, страхавое пасведчанне, медыцынскае заключэнне аб стане здароў'я і іншыя дакументы аб пацверджанні абставін, якія маюць дачыненне да працы, калі іх прадстаўленне абумоўлена заканадаўчымі актамі.

Працадаўцам забаронена пры заключэнні працоўнай дамовы патрабаваць дакументы не прадугледжаныя заканадаўствам.

Віды працоўных дамоў.

У Беларусі існуе некалькі відаў працоўных дамоў:

1) на невызначаны тэрмін – гэта лепшы варыянт для наёмнага работніка. Такая дамова засцерагае работніка ад звальнення па жаданні наймальніка, і, у выніку, калі работнік вырашае змяніць працу па асабістым жаданні, ён абавязаны папярэдзіць наймальніка за месяц да даты звальнення.

2) на вызначаны тэрмін не больш за пяць год (тэрміновая працоўная дамова ці кантракт). Кантракт не можа быць заключаны на тэрмін менш чым адзін каляндарны год. Пры дадзенай дамове работнік не можа звольніцца па асабістым жаданні, толькі па дамове з нальмальнікам. А вось звольніць работніка могуць па прычыне заканчэння дзеяння кантракта без папярэджання і абгрунтавання прычын. Для асоб, што працуюць па кантракце дэкрэтам Прэзідэнта № 29 ад 26 чэрвеня 1999 года ўстанаўліваюцца дадатковыя меры стымулявання труда:

А) прадстаўленне дадатковага адпачынка да пяці каляндарных дзён;

Б) павышэнне тарыфнай стаўкі (аклада) да 50%.

3) на час выканання вызначанай працы – такая дамова заключаецца ў сітуацыі, калі немагчыма вызначыць час завяршэння выканання работы, дамова аўтаматычна скасуецца пасля выканання работы.

4) на тэрмін выканання абавязкаў часова адсутнічаючага работніка, за якім, згодна з заканадаўствам захоўваецца працоўнае месца. – такімі работнікамі могуць быць асобы, што знаходзяцца ў адпачынку па даглядзе за дзіцяцем, ці ваеннаслужачыя. У сітуацыі, калі такі работнік вырашыць вярнуцца на працу, часовы работнік звальняецца за дзень перад яго выхадам.

- на час выканання сезонных прац – такая дамова заключаецца на выкананне работ, якія ў сувязі з прыроднымі ці кліматычнымі ўмовамі могуць выконвацца толькі ў канкрэтны перыяд.

Калі ў працоўнай дамове не акрэслены тэрмін яе дзеяння, то дамова лічыцца заключанай на невызначаны тэрмін.

Якую інфармацыю павінна ўтрымліваць працоўная дамова?

Працоўная дамова павінна абавязкова змяшчаць наступныя звесткі і ўмовы:

1. Дадзеныя работніка (пашпартныя) і наймальніка (юрыдычны адрас, банкаўскія рэквізіты), што заключылі дамову.
2. Месца працы з указаннем структурнага падраздзялення куды прымаецца работнік.
3. Працоўная функцыя (праца па адной ці некалькіх прафесіях, спецыяльнасцях, пасадах з указаннем кваліфікацыі згодна са штатным раскладам наймальніка, функцыянальнымі абавязкамі).
4. Асноўныя правы і абавязкі работніка і наймальніка.
5. Тэрмін дзеяння працоўнай дамовы (для тэрміновых дамоў).
6. Рэжым работы і адпачынку. У кантракце звычайна прапісваецца пачатак і заканчэнне працоўнага дня, перапынак на абед. Пазначаецца ці прадугледжана праца ў выходныя і святочныя дні, ці гэтыя дні лічаца непрацоўнымі. Абавязкова пазначаецца колькасць каляндарных дзён адпачынка. Па заканадаўству адпачынак з захаваннем сярэдняга заробку не можа быць меньш за 24 каляндарныя дні ў год.

Дадатковыя дні адпачынку прадстаўляюцца за працу ў шкодных і небяспечных умовах, за ненармаваны працоўны дзень, за працяглы стаж працы.

Частка адпачынку, што перавышае 21 каляндарны дзень па дамове паміж работнікам і наймальнікам можа быць заменена грашовай кампенсацыяй. Не дапушчаецца замена грашовай кампенсацыяй дзён адпачынку цяжарным жанчынам, інвалідам, работнікам, маладзейшым за 18 год, а таксама дадатковых дзён адпачынку за працу ў шкодных і небяспечных умовах і за асобы характар працы.

7. Умовы аплаты працы (у тым ліку памер тарыфнай стаўкі (аклада), даплаты, надбаўкі і заахвочвальныя выплаты).

Важна! *Каб не быць падманутым з заробкам, патрабуйце, каб у кантракце памер заробка прапісваўся менавіта лічбамі, а не абцякальнымі фармулёўкамі.*

Выплата заробку павінна ажыццяўляцца не радзей за два разы на месяц.

Праца ў дзяржаўныя святы, святочныя і выходныя дні аплачваецца не ніжэй чым у двайным памеры, такім жа чынам аплачваюцца і звышурочныя гадзіны.

За кожную гадзіну працы ў начны час ажыццяўляецца даплата не ніжэй за 20% ад гадзіннай тарыфнай стаўкі (аклада) работніка.

Працоўная дамова заключаецца ў двух экземплярах па адным для работніка і наймальніка.

Выпрабавальны тэрмін

Выпрабавальны тэрмін згодна з Працоўным кодэксам не можа перавышаць тры месяцы, не ўлічваючы перыяду часовай непрацаздольнасці і іншых перыядаў адсутнасці на працы. Таму, калі работнік захварэў, то выпрабавальны тэрмін будзе падоўжаны на перыяд хваробы. Умовы аб выпрабаванні абавязкова павінны быць змешчаны ў кантракце, калі дадзеныя ўмовы адсутнічаюць, гэта значыць, што работнік прыняты без выпрабавальнага тэрміну.

Кожны з бакоў (як працадаўца, так і работнік) можа скасаваць дамову з папярэднім выпрабаваннем:

- да заканчэння выпрабавальнага тэрміну, папярэдзіўшы аб гэтым іншы бок пісьмова за тры дні;
- у дзень заканчэння выпрабавальнага тэрміну.

Выпрабавальны тэрмін не ўстанаўліваецца для работнікаў, маладзейшых за 18 год, маладых спецыялістаў, што працуюць па размеркаванні, інвалідаў, часовых і сезонных работнікаў, і ў іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Працоўная кніжка.

Працоўная кніжка з'яўляецца асноўным дакументам аб працоўнай дзейнасці чалавека і заводзіцца на ўсіх работнікаў, якія працуюць у наймальніка больш за пяць дзён, калі праца ў гэтай арганізацыі з'яўляецца для работніка асноўнай.

У працоўную кніжку заносяцца звесткі аб работніку, выконваемай ім працы, падрыхтоўцы, павышэнні кваліфікацыі і перападрыхтоўцы, запісы аб прыёме на працу, аб звальненні (згодна з фармулёўкамі працоўнага кодэкса). Працадаўца не мае права ўжываць уласныя фармулёўкі аб прычыне звальнення работніка, усе запісы павінны адпавядаць фармулёўкам працоўнага кодэкса, і абавязкова, з пазначэннем нумара адпаведнага артыкула.

Пры звальненні працоўная кніжка выдаецца работніку ў дзень звальнення (апошні дзень работы). За затрымку выдачы працоўнай кніжкі работніку выплачваецца сярэдні заробак за перыяд вымушанага прагула, а дата звальнення змяняецца на дзень выдачы працоўнай кніжкі. (Артыкул 79 Працоўнага кодэкса РБ.)

Скасаванне працоўнай дамовы.

Працоўная дамова можа быць скасавана толькі па падставах, прадугледжаных Працоўным кодэксам.

Падставамі для скасавання дамовы з’яўляюцца:

1. Пагадненне бакоў. На дадзенай падставе могуць быць скасаваныя як дамовы, заключаныя на нявызначаны тэрмін, так і тэрміновыя працоўныя дамовы ў любы час па згодзе паміж работнікам і наймальнікам.

2. Заканчэнне срока дзеяння працоўнай дамовы, акрамя выпадку, калі працоўныя адносіны фактычна прадаўжаюцца і не адзін бок не патрабаваў іх скасавання, тады дзеянне працоўнай дамовы лічыцца падоўжаным на невызначаны тэрмін. Не пазней чым за 1 месяц да заканчэння тэрміна дзеяння кантракта адзін з бакоў павінен у пісьмовай форме паведаміць другому аб намеры працягнуць ці скасаваць працоўныя адносіны.

3. Скасаванне працоўнай дамовы па асабістым жаданні работніка. Работнік мае права скасаваць безтэрміновую працоўную дамову, папярэдзіўшы аб гэтым наймальніка пісьмова за адзін месяц. Пры дасягненні пагаднення бакоў такая дамова можа быць скасавана раней за месячны тэрмін. Па заканчэнні тэрміну папярэджання работнік мае права спыніць працу. У апошні дзень работы наймальнік абавязаны выдаць работніку працоўную кніжку і правесці з ім канчатковы разлік.

4. Скасаванне працоўнай дамовы па патрабаванні работніка ў выпадку:

- Хваробы або інваліднасці → Пры ўмове, што стан здароў’я перашкаджае выкананню працы
- Парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы → Факт парушэння павінен быць устаноўлены:
  - упаўнаважаным на тое органам
  - прафсаюзам
  - судом

кампенсацыя

- Па безтэрміновай дамове: двухтыднёвы сярэдні заробак
- па кантракце: трохкратны сярэднямесячны заробак

5. Па ініцыятыве наймальніка ў выпадках:

А) ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці индывідуальнага прадпрымальніка, скарачэння колькасці работнікаў. У дадзеным выпадку наймальнік абавязаны **пісьмова папярэдзіць работнікаў не менш чым за два месяцы** да звальнення. Са згоды работніка дадзенае папярэджанне можа быць заменена выплатай кампенсацыі ў памеры двухмесячнага сярэдняга заробка ці прапарцыянальна часу, што застаўся да заканчэння тэрміна папярэджання. Таксама работніку выплачваецца **кампенсацыя не меней трохкратнага сяраднемесячнага заробку.**

Б) неадпаведнасць работніка займаемай пасадзе ці выпаўняемай працы ў сувязі са станам здароў'я, што перашкаджае далейшаму выкананню работы.

В) неадпаведнасць работніка займаемай пасадзе ці выпаўняемай працы ў сувязі з недастатковай кваліфікацыяй, што перашкаджае далейшаму выкананню работы.

Г) сістэматычнага невыканання работнікам без ўважлівых прычын сваіх абавязкаў, калі да работніка раней прымяняліся дысцыплінарныя меры.

Д) прагула (у тым ліку адсутнасці на працы больш трох гадзін падчас рабочага дня) без уважлівых прычын.

Е) неяўкі на працу напрацягу трох месяцаў запар па прычыне часовай непрацаздольнасці (акрамя адпачынка па цяжарнасці і родах), калі заканадаўствам не ўстаноўлены больш працяглы тэрмін захавання месца працы пры канкрэтнай хваробе.

Ж) з'яўленне на працы ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення а таксама ужыванне спірных напояў, наркатычных сродкаў, таксічных рэчываў у рабочы час або па месцы працы.

З) ажыццяўленне па месцы працы крадзяжу маёмасці наймальніка, устаноўленага прысудам суда або пастановай органа, у кампетэнцыю якога ўваходзіць налажэнне адміністратыўнага спагнання.

І) аднаразовага грубага парушэння правілаў аховы працы, што прывяло да калецтва або смерці іншых работнікаў.

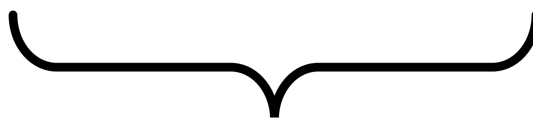
6. Перавод работніка, з яго згоды, да іншага наймальніка, або пераход на выбарную пасаду.

7. Адмова ад перавода ў іншую мясцовасць разам з наймальнікам, адмова ад прадаўжэння працы ў сувязі са сменай істотных умоў працы, а таксама адмова ад прадаўжэння работы ў сувязі са зменай уласніка маёмасці і рэарганізацыяй арганізацыі. У дадзеным выпадку работніку выплачваецца дапамога ў памеры не менш двухтыднёвага сярэдняга заробку.

8. Абставіны, якія не залежаць ад волі бакоў.

1) прызыў работніка на ваенную службу;

2) аднаўленне на працы работніка, які раней выконваў гэтую работу;



выплачваецца дапамога не менш двухтыднёвага сярэдняга заробку

3) парушэнне ўстаноўленых правілаў прыёму на працу;

4) не выбранне на пасаду;

5) уступленне ў законную сілу прысуду суда, якім работнік асуджаны на пакаранне, выключае працяг працы;

6) смерць работніка, прызнанне яго безвестна адсутнічаючым або аб'яўленне памерлым, смерць наймальніка - фізічнай асобы.

РАЗМЕРКАВАННЕ:
ШТО ТРЭБА ВЕДАЦЬ МАЛАДОМУ СПЕЦЫЯЛІСТУ



Хто такі «малады спецыяліст»?

Не ўсе студэнты ВНУ і ССНУ пасля атрымання дыплома з'яўляюцца маладымі спецыялістамі і падлягаюць размеркаванню. **Маладымі спецыялістамі або маладымі рабочымі (служачымі)** прызнаюцца толькі тыя выпускнікі, якія працуюць па размеркаванні, на працягу ўсяго тэрміну абавязковай працы па размеркаванні. Выпускнік пры атрыманні даведкі аб самастойным працаўладкаванні губляе статус маладога спецыяліста і не падлягае абавязковаму размеркаванню.

Размеркаванне – што гэта?

Размеркаванне – гэта працэдура вызначэння месца працы выпускніка, якая ажыццяўляецца дзяржаўнай установай адукацыі ў мэтах сацыяльнай абароны выпускнікоў, задавальнення патрэбаў галін эканомікі і сацыяльнай сферы ў спецыялістах, рабочых, служачых. Размеркаванне было першапачаткова ўстаноўлена не як карная мера, а як падтрымка выпускнікоў з прадастаўленнем першага працоўнага месца, а таксама гарантый і кампенсацый у сувязі з размеркаваннем.

Месца працы выпускніку павінна быць прадстаўлена ў адпаведнасці з атрыманай **спецыяльнасцю і кваліфікацыяй.** Выпускнікам пры выдачы дакумента аб адукацыі выдаецца **пасведчанне аб накіраванні на працу.**

Хто падлягае размеркаванню?

• Выпускнікі, якія атрымалі вышэйшую, сярэднюю спецыяльную або прафесійна-тэхнічную адукацыю ў дзённай форме атрымання адукацыі за кошт сродкаў бюджэту;

• Выпускнікі, якія атрымалі сярэднюю спецыяльную або вышэйшую адукацыю, не менш за палову тэрміну навучання якіх фінансавалася за кошт сродкаў бюджэту і ажыццяўлялася ў дзённай форме атрымання адукацыі.

То бок, калі студэнт больш за палову тэрміну вучыўся за кошт бюджэтных сродкаў, а затым перавёўся на платнае завочнае аддзяленне, то ён таксама падпадае пад размеркаванне, за выключэннем выпадка, калі ён працуе па сваёй спецыяльнасці.

Не падлягаюць размеркаванню:

• Студэнты, якія навучаліся па накіраванні;

• Студэнты, якія на момант размеркавання навучаюцца ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі і працуюць па атрыманай спецыяльнасці.

Выпускнікі, якія размяркоўваюцца ў ліку першых, тэарэтычна маюць перавагу ў выбары будучага месца працы, паколькі колькасць заявак, з якіх яны могуць выбіраць, у іх намнога большая. Персанальныя заяўкі ад арганізацый задавальняюцца або ў выпадку адсутнасці заявак ад непасрэдных заказчыкаў кадраў, або ў выпадку наяўнасці такога важнага аргумента, як праходжанне выпускніком практыкі на пэўным прадпрыемстве ці ў арганізацыі.

Тэрмін абавязковай працы

2 гады павінны адпрацаваць студэнты, якія атрымалі:

• сярэднюю спецыяльную адукацыю;

• вышэйшую адукацыю;

• вышэйшую адукацыю II ступені (магістратура), калі яны паступілі ў магістратуру ў год заканчэння ВНУ за кошт сродкаў бюджэту.

Выключэннямі тут з’яўляюцца:

• студэнты, прынятыя ў год заканчэння ССНУ ў ВНУ за кошт сродкаў бюджэту ў дзённай форме атрымання адукацыі і атрымалі адпаведную адукацыю;

• студэнты, якія адпрацавалі па размеркаванні не менш 1 года пасля атрымання прафесійна-тэхнічнай адукацыі;

• студэнты, прынятыя ў год заканчэння ВНУ ў магістратуру за кошт сродкаў бюджэту ў дзённай форме атрымання адукацыі і атрымалі адпаведную адукацыю;

• студэнты, прынятыя ў год заканчэння магістратуры ва ўстановы адукацыі Рэспублікі Беларусь у аспірантуру і атрымалі адпаведную адукацыю.

Паступленне ў “платную” магістратуру пасля бюджэтнага навучання ў ВНУ зараз магчыма толькі пасля адпрацоўкі ці пасля вяртання сродкаў адпаведна неадпрацаванаму тэрміну. Такім чынам, выпускнік, які паступіць у магістратуру ў год заканчэння першай ступені вышэйшай школы, будзе адпрацоўваць свае два гады ўжо пасля заканчэння магістратуры. Прычым не мае значэння, на платнай ці бюджэтнай форме ён навучаўся ў магістратуры.

1 год павінны адпрацаваць студэнты, якія атрымалі:

• прафесійна-тэхнічную адукацыю;

• сярэднюю спецыяльную адукацыю, калі яны адпрацавалі па размеркаванні не менш 1 года пасля атрымання прафесійна-тэхнічнай адукацыі;

• вышэйшую адукацыю II ступені (магістратура).

Тэрмін працы па размеркаванні пачынае цячы **з даты заключэння працоўнага дагавору** паміж выпускніком і наймальнікам. У гэты тэрмін па жаданні выпускніка залічваюцца перыяд ваеннай службы па прызыву, ў рэзерве ці іншых войсках, перыяд знаходжання ў адпачынку па доглядзе за дзіцём, іншыя перыяды, якія вызначаюцца Урадам.

Пераразмеркаванне – што гэта?

Пераразмеркаванне ажыццяўляецца ўстановамі адукацыі ў выпадках:

• адмовы наймальніка ў прыёме на работу выпускніка;

• пераводу маладога спецыяліста з яго згоды ад аднаго наймальніка да іншага па ўзгадненні паміж імі ў адпаведнасці з атрыманай спецыяльнасцю і кваліфікацыяй;

• адлічэння студэнта-магістранта або аспіранта з установы адукацыі, калі ён не адпрацаваў тэрмін абавязковай работы па размеркаванні;

• скасавання працоўнага дагавора згодна з п. 4 ч. 2 арт. 35, арт. 41, п. 1, 2 і 6 арт. 42, п. 2 і 3 арт. 44 Працоўнага кодэкса пры немагчымасці прадастаўлення яму новага месца працы шляхам пераразмеркавання;

• узнікнення ў маладога спецыяліста абставін, пры якіх месца працы выпускніку прадастаўляецца ў больш ільготным парадку, прадугледжаным пунктам 6 артыкула 83 Кодэкса аб адукацыі (дзеці-сіроты, муж і жонка, цяжарная жанчына і г.д.);

• і некаторыя іншыя.

Гарантыі і кампенсацыі пры размеркаванні

Выпускнікі маюць права на наступныя гарантыі і кампенсацыі:

• працаўладкаванне ў адпаведнасці са спецыяльнасцю і кваліфікацыяй;

• адпачынак цягам 31 дня, а педагогам – цягам 45 дзён;

• кампенсацыю ў сувязі з пераездам на працу ў іншую мясцовасць;

• грашовую дапамогу.

Грашовая дапамога выплачваецца ў памеры месячнай стыпендыі, прызначанай у апошнім перад выпускам семестры, а маладым рабочым (служачым), якія атрымалі прафесійна-тэхнічную адукацыю, - з разліку тарыфнай стаўкі па прысвоенай ім кваліфікацыі або акладу. Калі ў апошнім семестры выпускнік не атрымліваў стыпендыю, то яму павінна быць выплачана грашовая дапамога ў памеры сацыяльнай стыпендыі.

Грашовая дапамога павінна быць выплачана наймальнікам на працягу 1 месяца з дня заключэння працоўнага дагавора ў поўным памеры незалежна ад выкарыстаных дзён адпачынку. Педагогам яна павінна быць выплачана за 45 дзён за кошт бюджэту з разліку месячнай стыпендыі, назначанай ім у апошнім перад выпускам семестры, не пазней выдачы пасведчання аб накіраванні на працу.

Пакрыццё сродкаў за навучанне

Па агульнаму правілу выпускнікі, якія не адпрацавалі ўстаноўлены тэрмін абавязковай працы, абавязаны пакрыць у бюджэт сродкі, затрачаныя дзяржавай на іх падрыхтоўку. Пры гэтым вызваляюцца ад такога звароту выпускнікі, калі яны адносяцца да пэўных катэгорый (дзеці-сіроты, інваліды, асобы, якія маюць медыцынскія супрацьпаказанні да працы па атрыманай спецыяльнасці, цяжарныя жанчыны і інш.)

Даведка:

Больш падрабязна аб размеркаванні можна даведацца тут:

• Арт. 83-88 Кодэкса Рэспублікі Беларусь аб адукацыі

http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=Hk1100243&p2={NRPA}

• Пастанова Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 22.06.2011 № 821 "Аб некаторых пытаннях размеркавання, пераразмеркавання, накіравання на работу, наступнага накіравання на работу выпускнікоў, кампенсацыі затрачаных дзяржавай сродкаў на іх падрыхтоўку і мэтавай падрыхтоўкі спецыялістаў, рабочых, служачых"

http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=C21100821&p2={NRPA}

Звальненне маладых спецыялістаў

У сувязі з асаблівым статусам маладога спецыяліста і неабходнасцю адпрацаваць па размеркаванні строга вызначаны тэрмін, скасаванне працоўных дамоў з дадзенай катэгорыяй работнікаў мае некаторыя асаблівасці і можа быць выклікана выключна паважлівымі прычынамі.

Згодна з п. 33 Палажэння аб размеркаванні выпускнікоў, звальненне маладых спецыялістаў або перавод іх на работу, якая не звязана з атрыманай спецыяльнасцю, кваліфікацыяй, да заканчэння тэрміну работы па размеркаванні забараняецца.

Аднак прыведзенае правіла мае свае выключэнні.

Так, дапускаецца звальняць маладых спецыялістаў да заканчэння абавязковага тэрміну работы па размеркаванні ў выпадках:

1. Пераходу на выбарную пасаду (п. 4 арт. 35 Працоўнага Кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей - ПК)).

Палажэнне аб размеркаванні таксама называе звальненне ў парадку пераводу адным з падстаў скасавання працоўнага дагавора з маладым спецыялістам (п. 20 Палажэння аб размеркаванні выпускнікоў). Істотным абмежаваннем пры гэтым заканадаўца паказвае адпаведнасць работы ў новага наймальніка атрыманай маладым спецыялістам спецыяльнасці і прысвоенай яму кваліфікацыі.

Акрамя таго, устаноўлена таксама адмысловая працэдура рэалізацыі гэтага права. Малады спецыяліст павінен звярнуцца ва ўстанову адукацыі з хадайніцтвам аб пераразмеркаванні. Адначасова ён падае звесткі па трохбаковай згодзе на звальненне ў парадку пераводу: сваю згоду, згоду цяперашняга і новага наймальнікаў.

Калі выканана згаданае вышэй патрабаванне-абмежаванне, установа адукацыі выдае маладому спецыялісту новае пасведчанне аб накіраванні на работу. Толькі пасля гэтага, згодна з п. 33 Палажэння аб размеркаванні выпускнікоў, першы наймальнік мае права звольніць маладога спецыяліста па пункце 4 арт. 35 Працоўнага кодэкса.

Пры гэтым час працы ў папярэдняга наймальніка ўваходзіць у агульны тэрмін працы па размеркаванні маладога спецыяліста.

2. Прыняцця рашэння ўстановай адукацыі аб пераразмеркаванні маладога спецыяліста альбо аб выдачы яму даведкі аб самастойным працаўладкаванні.

3. Залічэння ва ўстанову адукацыі на навучанне ў дзённай форме атрымання адукацыі больш высокага ўзроўню (ступені).

4. Парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага або працоўнага дагавора згодна з артыкулам 41 Працоўнага кодэкса (маецца на ўвазе тэрміновы працоўны дагавор, які заключаецца не больш чым на 5 гадоў (п. 2 арт. 17);

5. Звальнення па ініцыятыве наймальніка на падставах, прадугледжаных у пунктах 1, 2, 4 - 9 артыкула 42, а таксама па абставінах, якія не залежаць ад волі бакоў, прадугледжаных у пунктах 1 - 3, 5, 6 артыкула 44 Працоўнага кодэкса.

Падчас працы па размеркаванні могуць узнікнуць наступныя акалічнасці:

а) заключэнне шлюбу;

б) цяжарнасць;

в) малады спецыяліст з'яўляецца маці або бацькам, які мае дзіця ва ўзросце да трох гадоў;

г) адзін з бацькоў маладога спецыяліста з'яўляецца інвалідам або загінуў пры нясенні службы ў сілавых структурах, узброеных сілах і г.д.;

д) малады спецыяліст мае льготы ў адпаведнасці з артыкулам 18 Закона Рэспублікі Беларусь ад 6 студзеня 2009 г. № 9-З «Аб сацыяльнай абароне грамадзян, пацярпелых ад катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, іншых радыяцыйных аварыях».

У першых трох выпадках малады спецыяліст мае права на пераразмеркаванне і прадастаўленне работы па месцы жыхарства сям'і, а пры адсутнасці такой магчымасці - атрымлівае даведку аб самастойным працаўладкаванні і вызваляецца ад спецыяльнай адказнасці.

Такім чынам, установа адукацыі, пасля вывучэння прадстаўленых маладым спецыялістам дакументаў, якія пацвярджаюць

наяўнасць льготы, дае дазвол на яго звальненне. Аднак не ўказвае, на якой падставе варта скасаваць працоўную дамову з такім маладым спецыялістам. У дадзеным выпадку працоўная дамова з маладым спецыялістам падлягае скасаванню ў сувязі з уступленнем у шлюб і зменай месца жыхарства:

1. па жаданні работніка ў сувязі з надыходам «абставін, якія выключаюць або значна абцяжарваюць працяг працы» (артыкул 40 Працоўнага кодэкса - калі быў заключаны бестэрміновы працоўны дагавор);

2. па патрабаванні работніка ў сувязі з надыходам «іншых уважлівых прычын» (артыкул 41 Працоўнага кодэкса - калі быў заключаны тэрміновы працоўны дагавор).

Такім чынам, можна казаць аб тым, што падставы для звальнення маладога спецыяліста ў нейкай ступені спецыфічныя. Аднак адзінага нарматыўнага прававога акта, дзе яны замацаваны, няма.

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ЖАНЧЫН

Заканадаўства аб працы Рэспублікі Беларусь ўтрымлівае цэлы шэраг норм, накіраваных як на забеспячэнне раўнапраўя жанчын у працоўных адносінах, так і на ўсталяванне рэжыму асаблівай прававой абароны прадстаўніц слабага полу. Артыкул 14 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей - ПК) забараняе дыскрымінацыю, гэта значыць абмежаванне ў працоўных правах або атрыманне якіх-небудзь пераваг у залежнасці ад полу. Такім чынам, жанчыны ў працоўных адносінах маюць такія ж правы і абавязкі, як мужчыны. У некаторых выпадках у дачыненні да жанчын заканадаўцам устаноўлены дадатковыя льготы і гарантыі.



Прыём на працу

Артыкул 16 ТК вызначае, што забараняецца неабгрунтаваная адмова ў заключэнні працоўнага дагавора з жанчынамі па матывах, звязаных з цяжарнасцю або наяўнасцю дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, а адзінокім маці - з наяўнасцю дзіцяці ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (дзіця-інваліда - да васемнаццаці гадоў) .

Згодна з артыкулам 18 ПК пры прыёме на працу наймальнік павінен заключыць з работнікам пісьмовы працоўны дагавор. У выпадку, калі наймальнікам прынята рашэнне аб заключэнні з жанчынай такога віду тэрміновай працоўнай дамовы, як кантракт, ім павінна ўлічвацца, што кантракты з цяжарнымі жанчынамі, жанчынамі, якія маюць дзяцей ва ўзросце да 3 гадоў (дзяцей-інвалідаў - да 18 гадоў), працоўныя дамовы з якімі былі заключаны на нявызначаны тэрмін, не заключаюцца, калі яны не далі згоды на заключэнне такіх кантрактаў. Такая згода можа быць выказана, напрыклад, у выглядзе пісьмовай заявы работніка.

Умовы працы жанчын

Заканадаўства аб працы прадугледжвае мноства асаблівасцяў, якія павінны выконвацца наймальнікам пры ўстанаўленні рэжыму працы жанчын, а таксама пры забеспячэнні іншых умоў працы.

Увага: *нормы, якія рэгулююць умовы працы жанчын прымяняюцца па-за залежнасцю ад волевыяўлення апошніх.*

Усе нормы, якія рэгулююць умовы працы жанчын, можна ўмоўна падзяліць на тры групы.

I. Нормы, якія ўстанаўліваюць асаблівасці працы цяжарных жанчын. У адпаведнасці з артыкулам 263 ПК у дачыненні да цяжарных жанчын забараняецца:

- Прыцягненне да звышурочных работ;
- Прыцягненне да працы ў дзяржаўныя святы і святочныя дні, устаноўленыя і аб'яўленыя Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь непрацоўнымі;
- Прыцягненне да працы ў выходныя дні;
- Прыцягненне да работ у начны час;
- Накіраванне ў службовую камандзіроўку.

Акрамя таго, артыкулам 264 ПК прадугледжана, што цяжарным жанчынам у адпаведнасці з медыцынскім заключэннем зніжаюцца нормы выпрацоўкі, нормы абслугоўвання альбо яны пераводзяцца на іншую працу, больш лёгкую, што выключае ўздзеянне шкодных і (або) небяспечных вытворчых фактараў, з захаваннем сярэдняга заробку па ранейшай працы.

Увага: да вырашэння пытання аб прадастаўленні цяжарнай жанчыне ў адпаведнасці з медыцынскім заключэннем іншай працы, больш лёгкай, якая выключае ўздзеянне шкодных і (або) небяспечных вытворчых фактараў, яна падлягае вызваленню ад працы з захаваннем сярэдняга заробку за ўсе прапушчаныя з прычыны гэтага працоўныя дні за кошт наймальніка.

II. Нормы, якія ўстанаўліваюць асаблівасці працы жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў. У дачыненні да дадзенай катэгорыі жанчын забараняецца:

- Прыцягненне да звышурочных работ;
- Прыцягненне да працы ў дзяржаўныя святы і святочныя дні, устаноўленыя і аб'яўленыя Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь непрацоўнымі;
- Прыцягненне да працы ў выходныя дні;
- Накіраванне у службовую камандзіроўку.

Згодна з артыкулам 263 ПК жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, могуць прыцягвацца да працы ў начны час толькі з іх пісьмовай згоды. Дадзеная згода можа быць выказана з дапамогай напісання пісьмовай заявы альбо прадстаўленнем адпаведнага надпісу на загадзе.

Артыкул 264 ПК прадугледжвае, што жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да 1,5 года, у выпадку немагчымасці выканання ранейшай працы пераводзяцца на іншую працу з захаваннем сярэдняга заробку па ранейшай працы да дасягнення дзіцём узросту 1,5 года.

III. Нормы, якія ўстанаўліваюць асаблівасці працы жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад трох да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў - да васемнаццаці гадоў). Дадзеная катэгорыя жанчын можа прыцягвацца да начных, звышурочных работ, працы ў дзяржаўныя святы, святочныя дні, устаноўленыя і аб'яўленыя Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь непрацоўнымі, выходныя дні і накіроўвацца ў службовую камандзіроўку толькі з іх пісьмовай згоды.

З улікам анатама-фізіялагічных асаблівасцяў арганізма ў артыкуле 262 ТК ўтрымліваецца забарона на прымяненне працы жанчын на цяжкіх працах і на працах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, а таксама на падземных работах, акрамя нефізічных работ або работ па санітарнаму і бытавому абслугоўванню.

Вольныя ад працы дні і перапынкі ў працы

Шэраг нормаў працоўнага заканадаўства Рэспублікі Беларусь накіраваны на забеспячэнне для жанчын магчымасцяў выхавання і клопату пра дзяцей. Так, артыкул 265 ПК ўстанаўлівае, што:

- Маці (бацьку, апекуну, папячыцелю), (які) выхоўвае дзіця-інваліда ва ўзросце да васемнаццаці гадоў, па яе (яго) заяве штомесяц **прадастаўляецца адзін дадатковы свабодны ад працы дзень з аплатай** у памеры сярэдняга дзённага заробку за кошт сродкаў дзяржаўнага сацыяльнага страхавання .

- Маці (бацьку), (які) выхоўвае **дваіх і больш дзяцей ва ўзросце да шаснаццаці гадоў,** па яе (яго) заяве штомесяц прадастаўляецца адзін дадатковы свабодны ад працы дзень з аплатай у памеры і на ўмовах, прадугледжаных у калектыўным дагаворы.

Увага: *заканадаўцам наймальніку прадастаўлена права самастойна вызначыць умовы прадастаўлення і памер аплаты дадатковага вольнага ад працы дня ў лакальным нарматыўным праваым акце – калектыўнай дамове;*

- Маці (бацьку, апекуну, папячыцелю), (які) выхоўвае траіх і больш дзяцей ва ўзросце да шаснаццаці гадоў (дзіця-інваліда - да васемнаццаці гадоў), па яе (яго) пісьмовай заяве прадастаўляецца адзін дадатковы свабодны ад працы дзень у тыдзень з аплатай у памеры сярэдняга дзённага заробку ў парадку і на ўмовах, якія вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Свабодны дзень у тыдзень прадастаўляецца ў любы па выбары работніка дзень тыдня і можа быць выкарыстаны адным з бацькоў (апекуном, папячыцелем) альбо падзелены паміж імі па іх рашэнні.

Для атрымання вольнага ад працы дня ў тыдзень работніку неабходна прадставіць наступныя дакументы:

1) пісьмовую заяву аднаго з бацькоў (апекуна, папячыцеля) аб прадастаўленні вольнага ад працы дня ў тыдзень;

2) копіі пасведчанняў аб нараджэнні дзяцей;

3) даведку аб месцы жыхарства і складзе сям'і;

4) даведку з установы адукацыі, якая забяспечвае атрыманне дашкольнай, агульнай сярэдняй адукацыі, аб рэжыме знаходжання ў ім дзіцяці (кругласутачны рэжым знаходжання дзіцяці альбо дзіця штодня вяртаецца дадому);

5) даведку з установы адукацыі, якая забяспечвае атрыманне прафесійна-тэхнічнай, сярэдняй спецыяльнай адукацыі, з вышэйшай навучальнай установы аб тым, што дзеці з'яўляюцца навучэнцамі (студэнтамі) дадзенай установы адукацыі;

6) копію пасведчання дзіця-інваліда;

7) копію рашэння выканаўчага і распарадчага органа аб устанаўленні апекі (папячыцельства);

8) інфармацыю аб непрадастаўленні вольнага дня ў тыдзень другому з бацькоў, дакументы, якія пацвярджаюць аднясенне сям'і да катэгорыі няпоўных.

Прадастаўленне свабоднага дня ў тыдзень афармляецца загадам (распараджэннем) наймальніка, які выдаецца на працягу 5 рабочых дзён з дня падачы заявы на тры месяцы альбо іншы перыяд каляндарнага года па ўзгадненні паміж бацькам (апекуном, папячыцелем) і наймальнікам.

Адпачынак

Заканадаўства аб працы Рэспублікі Беларусь прадугледжвае дадатковыя гарантыі і ў частцы прадастаўлення жанчынам адпачынкаў.

Наймальнік абавязаны прадаставіць адпачынак да заканчэння шасці месяцаў працы па жаданні жанчынам перад адпачынкам па цяжарнасці і родах або пасля яго, а таксама жанчынам, якія маюць двух і больш дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў або дзіця-інваліда ва ўзросце да васемнаццаці гадоў.

Згодна з артыкулам 168 ПК пры складанні графіка працоўных адпачынкаў работнікаў наймальнік абавязаны запланаваць водпуск **па жаданні работніка:**

- У летні або іншы зручны час - жанчынам, якія маюць двух і больш дзяцей ва ўзросце

да чатырнаццаці гадоў або дзіця-інваліда ва ўзросце да васемнаццаці гадоў;

- У пэўны перыяд - жанчынам перад адпачынкам па цяжарнасці і родах або пасля яго.

Што тычыцца **сацыяльных адпачынкаў,** то артыкулам 184 ПК прадугледжана, што жанчынам прадастаўляецца **адпачынак па цяжарнасці і родах** працягласцю 70 каляндарных дзён да родаў і 56 (у выпадках ўскладненых родаў ці нараджэння двух і больш дзяцей - 70) каляндарных дзён пасля родаў з выплатай за гэты перыяд дапамогі па дзяржаўнаму сацыяльнаму страхаванню. Адпачынак па цяжарнасці і родах вылічваецца сумарна і выдзяляецца жанчыне цалкам незалежна ад колькасці дзён, фактычна выкарыстаных да родаў.

Неабходна ўлічваць, што жанчынам, якія працуюць на тэрыторыі радыёактыўнага забруджвання, прадастаўляецца водпуск па цяжарнасці і родах працягласцю 90 каляндарных дзён да родаў і 56 (у выпадках ўскладненых родаў ці нараджэння двух і больш дзяцей - 70) каляндарных дзён пасля родаў. Пры гэтым агульная працягласць водпуску не можа быць менш 146 (160) каляндарных дзён.

У адпаведнасці з артыкулам 185 ПК працуючым жанчынам незалежна ад працоўнага стажу, па іх жаданні, наймальнік абавязаны прадаставіць пасля перапынку ў працы, выкліканага родамі, адпачынак па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў з выплатай за гэты перыяд штомесячнай дзяржаўнай дапамогі. Гэты адпачынак прадастаўляецца па пісьмовай заяве маці дзіцяці і можа быць выкарыстаны ёю цалкам або па частках любой працягласці.

Скасаванне працоўнай дамовы

Заканадаўцам прыняты шэраг мер, накіраваных на абарону правоў жанчын пры скасаванні з імі працоўнай дамовы. Так, згодна з артыкулам 268 ПК скасаванне працоўнай дамовы па ініцыятыве наймальніка з цяжарнымі жанчынамі, жанчынамі, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, адзінокімі маці, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад трох да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў - да васемнаццаці гадоў), не дапускаецца, акрамя выпадкаў:

- Ліквідацыя арганізацыі;
- Неаднаразовае невыкананне працаўніком без паважных прычын працоўных абавязкаў, пры наяўнасці дысцыплінарнага спагнання;
- Аднаразовае грубае парушэнне працоўных абавязкаў (прагул, з'яўленне на працы ў нецвярозым стане, разгалашэнне камерцыйнай таямніцы і г.д.);
- Здзяйсненне па месцы працы крадзяжу;
- Прадстаўлення работнікам працадаўцу падробленых дакументаў пры прыёме на працу.

Пры заключэнні кантракту, прадаўжэнні або заключэнні новага кантракту з жанчынай, якая працуе, што знаходзіцца ў адпачынку па цяжарнасці і родах, маці (бацькам дзіцяці замест маці, апекуном), якая знаходзіцца ў адпачынку па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў, вызначыць тэрмін яго дзеяння не менш чым да заканчэння названых адпачынкаў. Кантракт з цяжарнай жанчынай з яе згоды падаўжаецца на перыяд цяжарнасці альбо іншы тэрмін па пагадненні бакоў.

Увага: *наймальнік са згоды маці (бацькі дзіцяці замест маці, апекуна), якая пачала працаваць да або пасля заканчэння адпачынку па доглядзе за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў, абавязаны прадоўжыць (заключыць новы) кантракт на тэрмін не менш чым да дасягнення дзіцём узросту пяці гадоў.*

АСАБЛІВАСЦІ ПРАЦОЎНЫХ АДНОСІН З НЕПАЎНАЛЕТНІМІ



Заключэнне працоўнай дамовы

Згодна з арт. 272 Працоўнага кодэкса не дапускаецца заключэнне працоўнай дамовы з асобамі маладзей шаснаццаці гадоў.

З пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (усынавіцеляў, апекуноў) працоўная дамова можа быць заключана з асобай, якая дасягнула чатырнаццаці гадоў, для выканання лёгкай працы, якая:

1) не з'яўляецца шкоднай для яго здароўя і развіцця;

2) не наносіць шкоды наведвальнасці агульнаадукацыйнай установы і ўстановы, якая забяспечвае атрыманне прафесійна-тэхнічнай адукацыі.

Пералік лёгкіх відаў работ, якія могуць выконваць асобы ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў, усталяваны Пастановай Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь ад 15.10.2010 № 144 (далей - Пералік).

Пры заключэнні працоўнага дагавора (кантракта) з асобай, якая не дасягнула васемнаццаці гадоў выпрабавальны тэрмін не ўсталёўваецца.

С непаўналетнімі работнікамі не заключаецца пісьмовы дагавор аб поўнай матэрыяльнай адказнасці, ім забаронена працаваць па сумяшчальніцтве.

Забарона ўжывання працы непаўналетніх

У адпаведнасці з арт. 274 Працоўнага кодэкса забараняецца прымяненне працы асоб маладзей васемнаццаці гадоў на цяжкіх працах і на працах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, на падземных і горных працах.

Спіс работ, на якіх забараняецца прымяненне працы асоб маладзей васемнаццаці гадоў, зацверджаны пастановай Міністэрства працы Рэспублікі Беларусь.

Дапускаецца прымяненне працы асоб не маладзей 17 гадоў на самаходных сельскагаспадарчых машынах пры наяўнасці ў іх пасведчання на права кіравання гэтымі машынамі, выдадзенага ва ўстаноўленым парадку.

Акрамя таго, заканадаўствам устаноўлена забарона на пад'ём і перамяшчэнне непаўналетнімі цяжкіх рэчаў уручную, якія перавышаюць устаноўленыя для іх гранічныя нормы.

Умовы працы асоб маладзей васемнаццаці гадоў. Працоўны час: абмежаванні і забароны

У адпаведнасці з Працоўным кодэксам для работнікаў маладзей васемнаццаці гадоў устанаўліваецца скарочаная працягласць працоўнага часу: ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў - не больш за 23 гадзіны ў тыдзень, ад шаснаццаці да васемнаццаці гадоў - не больш за 35 гадзін у тыдзень.

Працягласць штодзённай працы (змены) не можа перавышаць:

1) для работнікаў ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў - 4 гадзіны 36 хвілін, ад шаснаццаці да васемнаццаці гадоў - сем гадзін;

2) для навучэнцаў агульнаадукацыйных устаноў і ўстаноў, якія забяспечваюць атрыманне прафесійна-тэхнічнай адукацыі, якія працуюць на працягу навучальнага года ў вольны ад вучобы час, ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў - 2 гадзіны 18 хвілін, ва ўзросце ад шаснаццаці да васемнаццаці гадоў - 3 гадзіны 30 хвілін.

Для работнікаў ад чатырнаццаці да васемнаццаці гадоў, а таксама навучэнцаў агульнаадукацыйных устаноў і ўстаноў, якія забяспечваюць атрыманне прафесійна-тэхнічнай адукацыі, якія працуюць на працягу навучальнага года ў вольны ад вучобы час, ва ўзросце ад чатырнаццаці да васемнаццаці гадоў ненармаваны працоўны дзень не ўстанаўліваецца.

Артыкулам 276 Працоўнага кодэкса ўстаноўлена забарона на прыцягненне работнікаў маладзей васемнаццаці гадоў да начных і звышурочных работ, работ у дзяржаўныя святы і святочныя дні, работ у выхадныя дні.

Да працы ў начны час, нават калі яна прыпадае на частку працоўнага дня або змены, не дапускаюцца работнікі маладзей васемнаццаці гадоў.

Да звышурочных работ не дапускаюцца работнікі маладзей васемнаццаці гадоў, а таксама работнікі, якія навучаюцца ў вячэрніх школах і ўстановах, якія забяспечваюць атрыманне прафесійна-тэхнічнай адукацыі, у дні заняткаў.

Час адпачынку непаўналетніх

Адпачынак работнікам маладзей васемнаццаці гадоў прадастаўляецца ў летні час ці, па іх жаданні, у любы іншы час года.

Пунктам 2 часткі другой арт. 166 Працоўнага кодэкса таксама ўстаноўлена гарантыя аб прадастаўленні асобам маладзей васемнаццаці гадоў працоўнага адпачынку за першы працоўны год па іх просьбе да заканчэння шасці месяцаў працы ў арганізацыі.

У адпаведнасці з Працоўным кодэксам наймальнік абавязаны прадастаўляць работніку адпачынак, як правіла, на працягу кожнага працоўнага года (штогод). Забараняецца непрадастаўленне адпачынку работнікам маладзей васемнаццаці гадоў, а таксама не дапускаецца адкліканне з водпуску такіх работнікаў.

У адпаведнасці з арт. 161 Працоўнага кодэкса забараняецца замена адпачынку грашовай кампенсацыяй для асоб маладзей васемнаццаці гадоў.

Такім чынам, з прыведзеных норм права вынікае, што працаўнікам, маладзей за 18 гадоў прадастаўляюцца працоўны адпачынак поўнай працягласці (30 каляндарных дзён) у рамках працоўнага года.

Медыцынскія агляды асоб маладзей васемнаццаці гадоў

У адпаведнасці з часткай першай арт. 228 Працоўнага кодэкса наймальнік абавязаны арганізаваць праходжанне папярэдніх і перыядычных аглядаў для работнікаў, занятых на работах:

- са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы;
- дзе ў адпаведнасці з заканадаўствам ёсць неабходнасць у прафесійным адборы.

Пры гэтым абавязак па правядзенні медыцынскіх аглядаў асоб маладзей васемнаццаці гадоў устаноўлены артыкулам 275 Працоўнага кодэкса, згодна з якім усе асобы маладзей васемнаццаці гадоў прымаюцца на працу толькі пасля папярэдняга медыцынскага агляду і ў далейшым, да дасягнення васемнаццаці гадоў, штогод падлягаюць абавязковаму медыцынскаму агляду.

Абавязковыя штогадовыя медыцынскія агляды непаўналетніх работнікаў праводзяцца ў працоўны час з захаваннем сярэдняга заробку. Непаўнагадовы не павінен прымацца на працу, калі ў адпаведнасці з медыцынскім заключэннем дадзеная праца супрацьпаказаная яму па стане здароўя.

Аплата працы работнікаў маладзей васемнаццаці гадоў

Пытанні аплаты працы работнікаў маладзей васемнаццаці гадоў пры скарочанай працягласці штодзённай працы рэгулюе арт. 279 Працоўнага кодэкса, згодна з якім заработная плата работнікам маладзей васемнаццаці гадоў пры скарочанай працягласці штодзённай працы выплачваецца ў такім жа памеры, як работнікам адпаведных катэгорый пры поўнай працягласці штодзённай працы.

Праца работнікаў маладзей васемнаццаці гадоў, дапушчаных да здзельных работ, аплачваецца па здзельных расцэнках, устаноўленых для дарослых работнікаў, з даплатай па тарыфнай стаўцы за час, на які працягласць іх штодзённай працы скарачаецца ў параўнанні з працягласцю штодзённай працы дарослых работнікаў.

Асаблівасць аплаты працы навучэнцаў агульнаадукацыйных устаноў, устаноў, якія забяспечваюць атрыманне прафесійна-тэхнічнай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі, якія працуюць у вольны ад вучобы час, устаноўлена нормай права, замацаванай у частцы 3 арт. 279 Працоўнага кодэкса. Так, названай катэгорыі работнікаў аплата працы ажыццяўляецца прапарцыянальна адпрацаванаму часу ці ў залежнасці ад выпрацоўкі. Наймальнікамі могуць усталёўвацца даплаты навучэнцам да заработнай платы.

Асаблівасці скасавання працоўнай дамовы

Артыкулам 282 Працоўнага кодэкса ўстаноўлены дадатковыя гарантыі работнікам маладзей васемнаццаці гадоў пры скасаванні працоўнай дамовы па ініцыятыве наймальніка.

Скасаванне працоўнай дамовы з работнікамі маладзей васемнаццаці гадоў з захаваннем агульнага парадку звальнення дапускаецца толькі са згоды раённай (гарадской) камісіі па справах непаўналетніх, за выключэннем такіх падстаў як:

- ліквідацыя арганізацыі, спыненне дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка, скарачэнне колькасці або штату работнікаў;
- неадпаведнасць работніка займаемай пасадзе або выконваемай працы з прычыны стану здароўя, які перашкаджае працягу гэтай работы;
- неадпаведнасць работніка займаемай пасадзе або выконваемай рабоце з прычыны недастатковай кваліфікацыі, якая перашкаджае працягу гэтай работы;
- няяўка на работу на працягу больш за чатыры месяцы запар з прычыны часовай непрацаздольнасці (не лічачы водпуску па цяжарнасці і родах), калі заканадаўствам не ўстаноўлены больш доўгі тэрмін захавання месца працы пры пэўным захворванні. За работнікамі, якія страцілі працаздольнасць у сувязі з працоўным калецтвам або прафесійным захворваннем, месца работы захоўваецца да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці.

Звальненне названай катэгорыі работнікаў з папярэднім паведамленнем раённай (гарадской) камісіі па справах непаўналетніх дапускаецца на такіх падставах спынення працоўнага дагавора, як:

- сістэматычнае невыкананне працаўніком без паважных прычын абавязкаў, ускладзеных на яго працоўным дагаворам ці правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, калі да працаўніка раней прымяняліся меры дысцыплінарнага спагнання;
- прагул (у тым ліку адсутнасць на працы больш за тры гадзіны на працягу працоўнага дня) без уважлівых прычын;
- з'яўленне на працы ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення, а таксама распіццё спіртных напояў, ужыванне наркатычных сродкаў або таксічных рэчываў у працоўны час або па месцы працы;
- здзяйсненне па месцы працы крадзяжу маёмасці наймальніка, устаноўленага прысудам суда які ўступіў у законную сілу або пастановай органа, у кампетэнцыю якога ўваходзіць накладанне адміністрацыйнага спагнання;
- аднаразовае грубае парушэнне правілаў аховы працы, якое пацягнула калецтва або смерць іншых работнікаў;
- прызыў работніка на ваенную службу;
- аднаўленне на працы работніка, які раней выконваў гэтую працу;
- парушэнне ўстаноўленых правіл прыёму на працу (п. 3 арт. 44 Працоўнага кодэкса).